Z B I Ó R



UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

ROK III Warszawa, dnia 8 lutego 1939 r. Nr 7

T R E Ś Ć:

20.

ORZECZENIE

Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, ustalające warunki pracy i płacy robotników rolnych na obszarze województw wileńskiego i nowogródzkiego na rok służbowy 1939/40.

Na podstawie ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania Nadzwyczajnych Komisyj Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. Nr 71, poz. 686) oraz zarządzenia Ministra

Opieki Społecznej z dnia 28 grudnia 1938 r. — Nadzwyczajna Komisja Rozjemcza w składzie:

Przewodniczący: *Bolesław Leszczyński,* Inspektor Pracy XII Okręgu, jako przedstawiciel Ministerstwa Opieki Społecznej,

Członkowie: *Konstanty Czerniewski,* Radca Ministerstwa Rolnictwa i Reform Rolnych, jako przedstawiciel Ministerstwa Rolnictwa i Reform Rolnych,

Stanisław Mianowski, Sędzia Sądu Okręgowego w Wilnie, jako przedstawiciel Ministerstwa Sprawiedliwości,

na posiedzeniach odbytych w dniach 9 i 10 stycznia 1939 r. w Wilnie w sprawie warunków pracy i płacy robotników rolnych w województwach wileńskim i nowogródzkim, po wysłuchaniu przedstawicieli pracodawców i pracowników —

o r z e k ł a:

DZIAŁ I.

Warunki pracy i płacy ordynariuszy.

§ 1.

Orzeczenie niniejsze obowiązuje na rok. Rok służbowy zaczyna się od dnia 1 kwietnia 1939 r. i kończy się 31 marca 1940 r. Obie strony obowiązuje 3-miesięczny termin wypowiedzenia pracy, a mianowicie najpóźniej do dnia 31 grudnia 1939 r. włącznie.

Niewypowiedzenie indywidualnej umowy o pracę do dnia 31 grudnia 1939 r. oznacza zawarcie umowy na rok następny. Rozwiązanie stosunku służbowego w ciągu roku może nastąpić wyłącznie na zasadzie orzeczenia Komisji Rozjemczej lub też wyroku sądu państwowego według kompetencji.

Zwalnianemu pracownikowi przed opuszczeniem miejsca pracy winny być wydane wszystkie niesporne a należne za okres jego pracy świadczenia zarówno w gotówce jak i w naturaliach. Niewypłacenie tego wynagrodzenia może powodować unieważnienie wymówienia pracy.

Po upływie terminu najmu pracownik winien opuścić zajmowane mieszkanie.

W razie przejęcia obiektu rolnego w całości lub części do rządowej parcelacji, wolno jest wypowiedzieć umowę o pracę

w innym terminie, niż przewiduje orzeczenie, przy czym rozwiązanie umowy nie może nastąpić wcześniej niż z dniem 30 czerwca przy zachowaniu 3 miesięcznego terminu wypowiedzenia; o ile w okresie tych 3 miesięcy nie nastąpi wprowadzenie robotnika w posiadanie nabytej działki, termin rozwiązania przesuwa się do daty wejścia w posiadanie. Wyżej wymienione wymówienie możliwe jest tylko w tym wypadku, o ile robotnikowi wraz z działką przyznane zostaje prawo sprzętu o wartości co najmniej 150 zł.

Stałe systematyczne wypowiadanie pracy przez pracodawcę robotnikowi nie ma skutku prawnego, o ile stosowane jest w ciągu 3-ch lat z rzędu. W tym wypadku pracodawca za trzecim razem nie może wypowiedzieć umowy, lecz jedynie rozwiązać ją pod warunkiem wypłacenia robotnikowi w końcu roku całkowitego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wypowiedzenie pracy w bieżącym roku służbowym uważane będzie za pierwsze wypowiedzenie w rozumieniu niniejszego paragrafu. Przepis ten nie ma zastosowania, jeżeli w którymkolwiek z wymienionych 3-ch lat umowa zbiorowa względnie orzeczenie N. K. R. nie zostaną zawarte do dnia 1 grudnia danego roku.

§ 2.

a) Orzeczenie niniejsze dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej zaś strony pracowników z normalną zdolnością do pracy: fornali, parobków, stróżów, pastuchów, polowych, karbowych, włodarzy i gumiennych (ciwunów i namiestników), ugodzonych lub pozostających na służbie w danym majątku przez okres roczny.

   Orzeczenie niniejsze dotyczy również i tych ordynariuszy, w zakres obowiązków których wchodzi m. in. dozorowanie lasów, o ile nie zostali oni ugodzeni jako gajowi.

b) Inwalidzi, pracujący na równi z pozostałymi pracownikami z normalną zdolnością do pracy w rolnictwie, pobierają równe z nimi wynagrodzenie tak w gotówce, jak i w naturaliach. Inwalidzi o zmniejszonej zdolności do pracy mogą być godzeni na niższych warunkach.

c) Stangretów nie uważa się za fornali, o ile pełnią stale obowiązki przy koniach cugowych. Stangreci mogą być godzeni na warunkach indywidualnych co do wynagrodzenia, jednak dotyczą ich wszelkie inne postanowienia niniejszego orzeczenia.

Wynagrodzenie stangretów, którzy oprócz pracy przy koniach cugowych pełnią jeszcze inne jakiekolwiek czynności, nie może być niższe niż ordynariuszy.

§ 3.

Zatargi, wynikłe na tle umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a robotnikami, regulują Komisje Rozjemcze, bądź sądy państwowe według kompetencji.

Do czasu uzyskania właściwego orzeczenia lub wyroku sądu nie wolno:

1) pracownikom przerywać pracy, z wyjątkiem wypadków czynnego znieważenia pracownika przez pracodawcę lub jego zastępcę,

2) pracodawcom wstrzymywać świadczeń, z wyjątkiem wypadków przewidzianych w § 4.

§ 4.

a) W wypadkach wyjątkowo ciężkiego przewinienia ze strony pracownika pracodawca może wstrzymać przed orzeczeniem Komisji Rozjemczej lub wyrokiem sądu świadczenia w zbożu i gotówce, w razie jednak wygrania sporu przez pracownika, pracodawca winien wydać wstrzymane świadczenia, przy czym Komisja Rozjemcza może przyznać prócz tego pracownikowi dodatek w wysokości nieprzekraczającej 2% miesięcznie od wstrzymanej należności.

b) W wypadkach wyjątkowo ciężkiego przewinienia ze strony członka rodziny pracownika, zamieszkałego wraz z nim i nie pracującego w danym folwarku, pracodawca może zażądać usunięcia takiego członka rodziny z zajmowanego przez pracownika mieszkania służbowego. Niewykonanie tego żądania przez pracownika pociąga dla niego skutki, przewidziane w punkcie „a" niniejszego paragrafu.

§ 5.

Orzeczenie niniejsze stanowi w myśl ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. (Dz. U. R. P. Nr 71, poz. 686) podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych.

Indywidualne umowy pracy, zawierające warunki dla pracownika mniej korzystne, niż warunki niniejszego orzeczenia, są nieważne. Warunki umów indywidualnych bardziej korzystne dla pracowników, niż warunki niniejszego orzeczenia, pozostają w mocy.

§ 6.

Pracodawcy nie są uprawnieni do samodzielnej zamiany pewnych świadczeń w naturze na inne. Jeżeli jednak warunki gospodarcze wymagają tej zamiany, może ona być dokonana przez bezpośrednie porozumienie stron z zawiadomieniem inspektora pracy.

§ 7.

a) Pracownik otrzymuje od pracodawcy bezpłatnie książeczkę obrachunkową podpisaną przez pracodawcę lub jego zastępcę z warunkami umowy, kontrolą wydanych ordynaryj i pensji wraz z potrąceniami oraz ze spisem powierzonych mu inwentarzy żywych i martwych; drugi egzemplarz książeczki podpisanej przez pracownika pozostaje u pracodawcy. Przy zmianie służby książeczki te z zakończonym obrachunkiem strony oddają sobie wzajemnie.
b) W wypadku niezdania inwentarza martwego w całości lub okaleczenia z winy pracownika inwentarza żywego, powierzonych pracownikowi i zapisanych do książeczki obrachunkowej, pracodawcy przysługuje prawo wstrzymania pracownikowi części świadczeń, których wysokość w razie sporu określa Komisja Rozjemcza.

§ 8.

a) Zawarcie indywidualnej umowy z ordynariuszem nie może być uzależnione od trzymania przez niego posyłek.
b) Żony pracowników nie mogą być zmuszane do pracy. Dojenie krów i inne roboty odbywają się na zasadzie osobnej umowy.

§ 9.

Stosowanie premiowego systemu płac względem ordynariuszy jest dozwolone.

§ 10.

Rozkład godzin pracy ustala się podług poniższej tabeli, przy czym robotnicy fornale mają być zwalniani przed południem o pół godziny wcześniej, aniżeli inne kategorie robotników, a to dla koniecznego obrządku inwentarza.

Miesiąc	Praca do południa od godz. — do godz.	Przerwa na śniadanie godzin	Przerwa na obiad godzin	Praca po południu od godz. — do godz.	Przerwa na podwieczor. godzin
Styczeń	8,00 — 12,00	—	1,30	1,30 — 4,00	—
Luty	7,30 — 12,00	—	1,30	1,30 — 5,00	—
Marzec 1—10 11—20 21—31	7,00—12,00	—	1,30	1,30 — 5,30 1,30 — 6,00 1,30 — 6,30	—
Kwiecień 1—10 11—20 21—30	6,00—12,00	0,30	1,30	1,30 — 6,40 1,30 — 7,00 1,30 — 7,20	—
Maj 1—10 11—20 21—31	6,00—12,00	0,30	1,30	1,30 — 7,30 1,30 — 7,50 1,30 — 8,00	0,30
Czerwiec 1—10 11—20 21—30	6,00—12,00	0,30	2,00	2,00 — 8,20 2,00 — 8,20 2,00 — 8,30	0,30
Lipiec 1—10 11—20 21—31	6,00—12,00	0,30	2,00	2,00 — 8,30 2,00 — 8,20 2,00 — 8,00	0,30
Sierpień 1—10 11—20 21—31	6,00—12,00	0,30	2,00	2,00 — 7,50 2,00 — 7,30 2,00 — 7,00	0,30
Wrzesień 1—10 11—20 21—30	6,00—12,00	0,30	1,30	1,30 — 6,40 1,30 — 6,20 1,30 — 6,00	—
Październik 1—10 11—20 21—31	7,00—12,00	—	1,30	1,30 — 5,30 1,30 — 5,20 1,30 — 4,50	—
Listopad	7,00—12,00	—	1,30	1,30 — 4,15	—
Grudzień	8,00—12,00	—	1,30	1,30 — 3,45	—

Przyjmuje się za podstawę czas słoneczny, z tym, że obowiązujący obecnie czas środkowo-europejski różni się od niego o 40 minut wstecz, tak np. praca w styczniu, rozpoczynająca się według czasu słonecznego o godzinie 8-ej, według czasu środkowo-europejskiego rozpoczynać się będzie o godz. 7 m. 20.

Za obopólną zgodą można zmienić ustalony w powyższej tabeli podział rozpoczęcia i końca pracy oraz przerw jedzeniowych, jednakże tylko w ten sposób, aby ogólna ilość godzin pracy pozostała niezmieniona. Za początek pracy uważa się wyjście z podwórza, za koniec — zejście z pola. W wypadku, gdy pole leży dalej niż dwa kilometry od podwórza, pracowników należy zwolnić z pracy o 10 minut wcześniej w stosunku do każdego kilometra ponad 2.

§ 11.

a) Obrządek inwentarza odbywa się poza godzinami pracy bez specjalnej dopłaty, przy czym pod inwentarzem należy rozumieć inwentarz pociągowy, powierzony danemu pracownikowi. Wstawanie do obrządku inwentarza oraz do naszykowania wozów i narzędzi powinno mieć miejsce nie wcześniej, niż na 2 godziny przed rozpoczęciem pracy. Obrok, siano itp. karm dla inwentarza ma być przygotowany uprzednio w godzinach pracy.

b) Kolejne dyżury przy inwentarzu w nocy lub w dni świąteczne obowiązują wszystkich fornali i parobków bez specjalnej dopłaty, przy czym pracownicy, dyżurujący w nocy, mają nazajutrz wolny czas do południa. Spania przy inwentarzu w nocy w stajni lub na pastwisku nie uważa się za dyżur, zwalniający od pracy nazajutrz.

Paszenie koni w nocy winno się odbywać przez specjalnych pracowników. W tych dniach, w których konie chodzą w nocy na pastwisku, fornale winni wyjść do pracy o pół godziny wcześniej, niż inni pracownicy.

c) W wypadku uchylenia się ordynariuszy-fornali od obrządku inwentarza, pracodawca jest uprawniony do ugodzenia osobnego koniucha oraz potrącania kosztu utrzymania koniucha z wynagrodzenia fornali, przy czym jednak wysokość potrącenia, przypadającego na jednego pracownika, nie może przekraczać 59 kg żyta na kwartał. Potrącenia z tego tytułu nie mogą być stosowane przed dniem 1 września 1939 r. Koniuch, o ile

nim jest ordynariusz, podlega na równi z innymi ordynariuszami niniejszemu orzeczeniu.

d) Na żądanie pracodawcy w razie pilnej potrzeby pracownicy obowiązani są do pracy poza wyżej określonym czasem, lecz za wynagrodzeniem osobnym po 30 groszy za godzinę. Wynagrodzenie za nadgodziny nie ma zastosowania, jeżeli pracodawca udzieli następnie pracownikowi urlopu o 50% dłuższego, niż trwała praca w godzinach nadliczbowych.

Za samowolne opuszczanie roboty podczas godzin pracy i spóźnianie się do niej stosowane będą potrącenia w tym samym stosunku. Do robotników, pobierających wynagrodzenie za roboty wykonywane poza unormowanym wyżej czasem pracy, nie zaliczają się pastusi, koniuchy, stróże nocni i dozorcy, o ile wykonywane przez nich roboty nie przekraczają zakresu ich zwykłych obowiązków.

e) Kolejne wyjazdy, jak to: wyjazdy w dni świąteczne do kościoła, wyjazdy po doktora itp. obowiązują wszystkich fornali i parobków bez specjalnej dopłaty. Wyjazdy, mające charakter wyjazdów prywatnych (towarzyskich), poza godzinami pracy, winny być wynagradzane jak praca poza godzinami służbowymi.

f) Stróże nocni mają codziennie wolny czas do przerwy obiadowej. W czasie przerwy obiadowej obowiązani są do stróżowania, po przerwie zaś otrzymują czas wolny, równy przerwie obiadowej, stosownie do tabeli czasu pracy (§ 10).

Następnie stróże mogą być zatrudnieni przy robotach koło inwentarza, w domu itp. z wyjątkiem miesięcy: listopada, grudnia, stycznia i lutego. W czasie od 1 października do 31 marca stróż otrzymuje na czas warty kożuch dworski, przy czym warta nie może zaczynać się wcześniej, niż o godzinie 6-ej wieczorem.

g) Pastusi i koniuchy są wolni od pracy co trzeci dzień świąteczny (niedziele i święta) i na ten czas zostają zastąpieni w swych obowiązkach przez innych, wyznaczonych w tym celu ordynariuszy. Zastępowanie pastucha i koniucha oraz paszenie koni w dni świąteczne winno być opłacane zgodnie z § 12, jeżeli przy-

pada na poszczególnego pracownika częściej niż 4 razy do roku w każdym wypadku.

§ 12.

Praca w dni świąteczne ustawą oznaczone może być wykonywana tylko za obopólną zgodą i wynagrodzeniem po 35 groszy za godzinę.

§ 13.

W dni ulewne i wyjątkowej niepogody roboty w polu wykonywane być nie powinny.

§ 14.

a) Pracodawców oraz ich zastępców obowiązuje grzeczne traktowanie pracownika i ścisłe przestrzeganie warunków umowy. Pracowników obowiązuje grzeczność wobec pracodawców i ich zastępców, ścisłe przestrzeganie umowy, pilne i sumienne spełnianie obowiązków, dążność do jak największej wydajności pracy, stosowanie się do wszystkich zarządzeń pracodawcy i jego zastępcy, jeżeli takowe odnoszą się do wykonywania obowiązków służbowych, przestrzeganie wszystkich przepisów porządkowych w obrębie folwarku oraz dbałe obchodzenie się z powierzonym sobie inwentarzem żywym i martwym.

b) W razie niestosowania się pracownika do wszystkich zarządzeń pracodawcy lub jego zastępcy, odnoszących się do wykonywania obowiązków służbowych, oraz nieprzestrzegania przez niego przepisów porządkowych, Komisja Rozjemcza na wniosek pracodawcy może potrącić pracownikowi część wynagrodzenia, nie przekraczającą każdorazowo $1^1/_2$ dniowego przeciętnego zarobku dorosłych pracowników dziennych w tej samej miejscowości.

c) Delegat, mąż zaufania (przedstawiciel robotników) nie może być z tego tytułu gorzej traktowany od innych pracowników.

§ 15.

a) Pensję i ordynarię fornali, parobków, stróżów, pastuchów i polowych na rok służbowy 1939/40 ustala się, jak następuje:

I kategoria: pensja 101 złotych oraz ordynaria 12 kwintali w stosunku rocznym obowiązuje w powiatach: nieświeskim, nowogródzkim z wyjątkiem gminy Dworzec, słonimskim z wyjątkiem gmin Derewno, Byteń, Szydłowice, Rohotna, Kozłowszczyzna i Kuryłowicze oraz w gminie Mir pow. stołpeckiego a także w obrębie miasta Wilna.

II kategoria: pensja 85 złotych oraz ordynaria 12 kwintali w stosunku rocznym obowiązuje w powiatach: lidzkim, szczuczyńskim, baranowickim, stołpeckim z wyjątkiem gminy Mir, wołożyńskim, wileńsko-trockim, oszmiańskim, mołodeckim, wilejskim, postawskim, dziśnieńskim, brasławskim, święciańskim, w gminach: Derewno, Byteń, Szydłowice, Rohotna, Kozłowszczyzna i Kuryłowicze pow. słonimskiego oraz w gminie Dworzec pow. nowogródzkiego.

b) Pensję otrzymują ordynariusze kwartalnie z dołu, przy czym wypłata pensji winna następować nie później, niż w ciągu pierwszych 7 dni następnego kwartału.

c) Ordynarię wydaje się kwartalnie z góry w pierwszych 2 tygodniach każdego kwartału. Zboże wydawane na ordynarię musi być zdrowe i dobrze oczyszczone, w gatunku, jaki posiada majątek.

§ 16.

Pensja roczna karbowych, włodarzy i gumiennych (ciwunów i namiestników) wynosi co najmniej o 25 złotych w stosunku rocznym więcej, niż pensja ordynariuszy, wymienionych w § 15; ordynaria zaś ich w stosunku rocznym wynosi 12 kwintali.

§ 17.

Całą ordynarię zasadniczo wydaje się w życie z tym, że na żądanie jednej ze stron najwyżej 1/3 część ordynarii w każdym poszczególnym kwartale może być zamieniona na inne rodzaje zboża, jako to: jęczmień, grykę, pszenicę lub groch, jeżeli majątek posiada te zboża w dostatecznej ilości; przy zamianie takiej oblicza się 1,5 kwintala żyta za 1 kwintal pszenicy i 1 kwintal żyta za 1 kwintal innego zboża.

Jeżeli ordynaria zostaje wypłacona z opóźnieniem w rachunku gotówkowym, a ceny w międzyczasie uległy zniżce, to należność z tego tytułu winna być przez pracodawcę wypłacona według cen terminu wypłaty. O ile zaś cena w tymże czasie uległa zwyżce — pracodawcę obowiązują ceny w dniu wypłaty.

§ 18.

Jeżeli przy rozwiązaniu umowy pracodawca nie wyda pracownikowi w całości należnej mu pensji lub ordynarii, pracownik może — w razie zawinionego niewydania — żądać procentów zwłoki w wysokości do 2% miesięcznie, począwszy od dnia rozwiązania umowy.

§ 19.

Mielenie zboża odbywa się na koszt pracodawcy we młynie przez niego wybranym. Najwyżej połowa zboża może być mielona na zwykły pytel i kaszę, reszta zaś na razówkę. W zamian za mielenie pracodawca jest uprawniony do wydanią 1 kwintala żyta lub też odpowiedniego równoważnika w gotówce.

§ 20.

a) Ziemi ordynariusz otrzymuje:

1) we wszystkich powiatach województwa wileńskiego ogółem 36,5 ara, w tym 27 arów ziemi wynawożonej pod ziemniaki, 2,5 ara ziemi wynawożonej pod ogrodowiznę i 7 arów ziemi niewynawożonej pol len;

2) we wszystkich powiatach woj. nowogródzkiego ogółem 41 arów, w tym 33,5 ara ziemi wynawożonej pod ziemniaki, 2,5 ara ziemi wynawożonej pod ogrodowiznę i 5 arów ziemi niewynawożonej pod len.

W razie braku wynawożonej ziemi pod ziemniaki pracodawca winien dać ziemi niewynawożonej o 50% więcej. W zamian gruntu mogą być dawane — zależnie od umowy — gotowe ziemniaki czyste bez ziemi, przy czym oblicza się 110 kg ziemniaków na 1 ar pola.

b) Sadzenie ziemniaków winno się odbywać — jeżeli się nie umówiono inaczej w danym majątku — w połowie między początkiem a końcem sadzenia ziemniaków dworskich. Pole przeznaczone pod ziemniaki powinno być w takim samym stanowisku, jak pole pod ziemniaki

dworskie. Przygotowanie ziemi pod ziemniaki i obróbka ich winny być takie same, jak ziemniaków dworskich. Zastrzega się, że wszystkie ziemniaki pracowników winny być sadzone obok siebie w jednym miejscu.

c) W majątkach, gdzie pracodawca posiada ziemniaki na zbyt i gdzie pracownicy rolni z powodu nieurodzaju ziemniaków nie posiadają ich obecnie na sadzenie i jeżeli w roku ubiegłym ziemniaków nie sprzedawali, właściciel winien ich dostarczyć w ilościach potrzebnych do sadzenia, zwrotnych przez pracowników ze zbiorów 1939 r.

§ 21.

a) Pracownik ma prawo trzymać krowę z przychówkiem w okresie ssania; poza tym otrzymuje w ciągu roku — zależnie od wyboru pracodawcy — albo 120 litrów mleka, albo 120 kg żyta, bez uzależnienia tego od faktu zapuszczenia krowy.

b) Jeżeli pracownik krowy nie posiada, otrzymywać będzie po 1,5 litra mleka dziennie w ciągu 6 miesięcy zimowych i po 2,5 litra mleka dziennie w ciągu 6 miesięcy letnich. W majątkach, w których stawia się za warunek przy umowie, aby pracownik nie trzymał wcale krowy, będzie on otrzymywał po 3 litry mleka dziennie w ciągu 6 miesięcy zimowych i 5 litrów dziennie w ciągu 6 miesięcy letnich.

Pracownik otrzymuje mleko świeże, niezbierane. W razie niemożności wydawania mleka — poza wypadkiem przewidzianym w p. a niniejszego paragrafu — pracownik otrzymuje równoważnik w pieniądzach, w zbożu itd., ustalony za obopólnym porozumieniem, według miejscowych cen.

c) Krowy pracowników winny być utrzymywane latem na odpowiednim pastwisku, takim jak dla bydła dworskiego (z wyjątkiem sztucznych pastewników i łąk kośnych), jednak niekoniecznie wspólnym. Jeżeli krowy ordynariuszy pasą się oddzielnie od dworskich, wówczas w razie braku odpowiedniego pastwiska otrzymywać będą zieloną paszę w dostatecznej ilości.

Podczas miesięcy zimowych otrzymywać będą pracownicy na sztukę bydła dziennie po 8,5 kg zdrowej sieczki i plew zbożowych oraz 2,5 kg siana; zamiast siana może być za obopólną zgodą wydany równoważ-

nik w innych świadczeniach. Za sieczkę uważa się krajaną słomę żytnią i jarzynową z dodatkiem plew, przy czym sieczka dla bydła ordynariuszy winna być taka sama, jak dla bydła dworskiego. Słomę na ściółkę dla inwentarza otrzymują pracownicy w miarę potrzeby.

d) W majątkach, w których bydło dworskie ubezpieczone jest od ognia, pracodawca ubezpiecza również obowiązkowo bydło pracowników. W wypadkach pożaru, wynikłego z winy lub nieostrożności pracownika, traci tenże prawo do pobierania odszkodowania za należące do niego spalone bydło. Wprowadzenie do dworskiej obory nowej sztuki bydła nie może nastąpić bez zezwolenia pracodawcy, a to dla uniknięcia zarazy.

§ 22.

Pracownik ma prawo trzymać dowolną ilość trzody chlewnej w granicach istniejącego pomieszczenia w chlewach czeladnich. Trzoda winna być na równi z dworską ubezpieczona od zarazy przez stosowanie szczepień ochronnych, lecz tylko na żądanie i ryzyko pracownika.

§ 23.

Trzymanie kur jest dozwolone. Kaczki wolno trzymać z wyjątkiem gospodarstw rybnych i specjalnie warzywnych. Trzymanie gęsi, gołębi i innego drobiu oraz królików zależne jest od umowy z pracodawcą.

§ 24.

Pracownik otrzymuje rocznie 20 metrów sześciennych drzewa szczapowego, suchego, leżącego co najmniej pół roku.

Jeden metr sześcienny drzewa suchego, szczapowego równa się:

$1^1/_4$ m^3 przestrzennemu drzewa szczapowego niesuchego,
$1^1/_4$ m^3 przestrzennemu rąbanej karpiny,
2,5 q węgla kamiennego,
5,1 m^3 przestrzennym torfu prasowanego,
6,8 m^3 przestrzennym torfu deptanego,
10,2 m^3 przestrzennym torfu sztychlowego,
1 kupce gałęzi wymiaru 1,75 metra szerokości, 1,75 metra wysokości i 2 metry długości.

Torf winien być wydawany w normalnym suchym stanie i przeciętnie dobrym gatunku. Pracownikowi opału sprzedawać nie wolno. Wybór opałowego materiału przysługuje pracodawcy z zastrzeżeniem, że co najmniej 1/4 opału winna być wydawana w materiale drzewnym.

§ 25.

a) Mieszkanie pracownika winno składać się co najmniej z jednej izby z podłogą drewnianą oraz komory. Izby winny być wytynkowane, a co najnmiej dokładnie wylepione ze szczelnymi drzwiami i oknami na zawiasach. Przy wznoszeniu nowych budynków służbowych należy uwzględnić wskazówki, umieszczone w wydawnictwie b. Ministerstwa Zdrowia Publicznego Nr 4, pt. „Inspekcja Mieszkaniowa".

b) W oknach mają być całe szyby; w razie stłuczenia szyby, pracownik jest obowiązany wstawić ją w ciągu 2 tygodni. Wapna do bielenia dostarcza pracodawca dwa razy do roku w ogólnej ilości do 15 kg na mieszkanie. Piece mają być doprowadzone do porządku przed 1-ym listopada 1939 r. Mieszkania winny mieć szczelny dach; dachy popsute muszą być naprawione w ciągu miesięcy letnich. Tam, gdzie woda zacieka do mieszkań i piwnic pracowników, winny być one w ciągu lata odpowiednio zabezpieczone.

c) Pracodawcy i pracownicy winni dbać o to, aby otoczenie mieszkań pracowników było higieniczne. Obowiązuje wybrukowanie dostępu do studzien oraz zastąpienie zgniłych cembrzyn nowymi lub też zapewnienie pracownikom w inny sposób zdrowej i czystej wody do picia.

d) Zbiorniki na nawóz nie mogą się znajdować w bliższej odległości aniżeli 20 metrów od mieszkań służbowych. Pracownicy mają składać nawóz ze swych chlewów w przeznaczonym na to miejscu. W pobliżu mieszkań mają się znajdować w dostatecznej ilości zasłonięte ustępy, które pracownicy obowiązani są utrzymywać w czystości i porządku. Gdzie jest odpowiednie pomieszczenie w dotychczasowych budynkach, jak również przy mieszkaniach nowowybudowanych winna być urządzona łaźnia. W innych majątkach, o ile tylko istnieje możliwość, pracodawcy obowiązani są do urządzenia kąpieli.

e) Jeżeli folwark posiada oświetlenie elektryczne, a instalacja na to pozwala, obowiązuje wprowadzenie go w mieszkaniach pracowniczych z jedną lampką na mieszkanie.

f) Pracownicy są obowiązani utrzymywać mieszkanie w porządku; trzymanie inwentarza żywego w mieszkaniach jest stanowczo wzbronione. Sublokatorów nie wolno przyjmować bez zgody pracodawcy, któremu przy wprowadzeniu się ma być zameldownay skład rodziny pracownika.

§ 26.

Pracodawca obowiązany jest dać pracownikowi pomieszczenie na opał i ziemniaki, miejsce dla bydła we wspólnej czeladniej oborze oraz pomieszczenie co najmniej dla 2 sztuk trzody chlewnej.

§ 27.

a) Do czasu wprowadzenia ubezpieczeń na wypadek śmierci żona lub dzieci zmarłego pracownika mają otrzymywać przez pół roku połowę pensji, połowę ordynarii, utrzymanie dla krowy, połowę ziemi pod ziemniaki, połowę dodatku na odżywianie przewidzianego w § 21 punkt a oraz możność korzystania z wszelkich świadczeń, przewidzianych w niniejszym orzeczeniu, na równi z innymi pracownikami. Jeżeli ziemniaki zostały zasadzone przed śmiercią pracownika, rodzina zmarłego ma prawo do całego zbioru. Na koszty pogrzebu otrzymuje nadto tytułem zapomogi 20 złotych oraz trumnę zrobioną na miejscu lub — w razie odmowy przyjęcia trumny — równoważnik w gotówce.

b) Mieszkający razem członkowie rodziny zmarłego pracownika, korzystający z powyższej zapomogi, mogą chodzić do pracy pozą obrębem folwarku jedynie wówczas, jeżeli się do niej zobowiązali przed śmiercią pracownika. Wynagrodzenie członków rodziny zmarłego pracownika nie może być niższe od płac, obowiązujących w folwarku dla danej kategorii robotników.

§ 28.

W razie śmierci żony pracownika, otrzyma tenże tytułem zapomogi na pogrzeb 15 zł, w razie śmierci dziecka powyżej lat

6-ciu — 10 zł i poniżej lat 6-ciu — 5 zł. We wszystkich tych wypadkach otrzyma tenże trumnę zrobioną na miejscu lub w razie odmowy przyjęcia trumny — równoważnik w gotówce.

§ 29.

Na wypadek kalectwa lub śmierci robotnika, spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, pracownik ewentualnie jego rodzina, korzysta w gospodarstwach poniżej 30 ha, jako nie objętych ustawą z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 396) z pełnych świadczeń, przewidzianych w niniejszym orzeczeniu do czasu polubownego lub sądowego zabezpieczenia praw pracownika, bądź jego rodziny, nie mniej jednak jak przez pół roku. Postanowienie niniejsze w niczym nie ogranicza praw takiego robotnika, wypływających z przepisów kodeksu cywilnego. Może być jednak zastąpione zatwierdzoną przez Ministerstwo Opieki Społecznej ogólną umową, regulującą wzajemne prawa i obowiązki pracodawców i pracowników na wypadek kalectwa lub śmierci pracownika z powodu nieszczęśliwego wypadku przy pracy.

§ 30.

a) W celu uniknięcia nieszczęśliwych wypadków mają być wprowadzone ochraniacze przy wszystkich tych maszynach, do których zastosować się dadzą.

b) Do siania nawozów sztucznych w większej ilości pracodawca daje pracownikowi ubranie (płócienniak), zaś przy mniejszej ilości, nie dając ubrania dopłaca się 20 groszy od hektara. Prócz tego do siania nawozów sztucznych gryzących, a zwłaszcza azotniaku wapna, nie mogą być używane kobiety, pracownicy zaś używani do siania tych nawozów mają otrzymać ochraniacze na oczy.

§ 31.

Do czasu wprowadzenia ustawowego ubezpieczenia na starość pracodawcom nie wolno przy końcu roku służbowego wręczać konotatek tym ordynariuszom, którzy przepracowali na dobro pracodawcy lub danego gospodarstwa 25 lat, w tym przynajmniej 20 lat w charakterze ordynariusza, a pozostały czas w charakterze stołownika. Powyższy okres 25 lat liczy się od ukończenia 18 roku życia. Do powyższego okresu 25 lat wlicza się czas służby w wojsku polskim w czasie wojny. Przepis

powyższy stosuje się do tych ordynariuszy, którzy stracili całkowitą lub częściową zdolność do pracy z tytułu starości i tytułem do ich zwolnienia nie może być niezdolność do pracy, lecz przewinienia służbowe. Ordynariusze objęci niniejszym paragrafem obowiązani są do wykonywania swych obowiązków w granicach swych zdolności do pracy, pomimo przepracowanych 25 lat.

W wypadku stwierdzonej zupełnej niezdolności do pracy z powodu starości, pracownik nie jest obowiązany do pracy i w tym wypadku świadczenia jego mogą być obniżone, jednak nie niżej, niż do połowy świadczeń ordynariuszy.

Udowodnienie zupełnej niezdolności do pracy lub jej zmniejszenia ciąży na pracowniku.

§ 32.

Rezerwistom, powołanym na ćwiczenia lub w razie mobilizacji, wydaje się świadczenia zgodnie z obowiązującymi w tej mierze ustawami i nie uważa się tego za przerwę w pracy (do § 31 niniejszego orzeczenia).

§ 33.

a) Pracodawcy opłacają początkową naukę dzieci pracowników tam, gdzie to wymaga osobnych dopłat. Poza tym pracodawcy utrzymują ochronkę dla dzieci w wieku od lat 4 do 7 w folwarkach, w których liczba tych dzieci przekracza 20. O ile pracodawca założył ochronkę, a dzieci pracowników w liczbie co najmniej 15 do ochronki w ciągu 3-ch miesięcy nie uczęszczały, pracodawca założoną ochronkę likwiduje, a poniesiony koszt 3-miesięcznego utrzymania ochronki rozkłada na wszystkich ordynariuszy, którzy mając w tym wieku dzieci, tychże do ochronki nie posyłali.
b) W razie uchylenia się pracodawcy od wykonania przepisów niniejszego paragrafu obowiązany będzie on wpłacić na ręce właściwego inspektora szkolnego na rzecz oświaty robotników rolnych danego powiatu sumę, odpowiadającą kosztom utrzymania ochronki i ochroniarki w ciągu roku służbowego.

Osiągniętym w tej drodze funduszem rozporządza komisja, złożona w równej liczbie z przedstawicieli organizacyj zawodowych pracodawców i pracowników rolnych pod przewodnictwem inspektora szkolnego przy współudziale właściwego inspektora pracy.

Prawo występowania o wykonanie niniejszego paragrafu przysługuje pracownikom danego folwarku, właściwemu inspektorowi pracy oraz właściwemu inspektorowi szkolnemu.

c) Inspektor pracy w porozumieniu z inspektorem szkolnym rozstrzyga, czy istnieją przeszkody do otworzenia ochronki, m. in. brak lokalu. Jako przeszkodę taką na okres niniejszego orzeczenia uznaje się zły stan gospodarczy w poszczególnych majątkach.

§ 34.

Pracownik otrzymuje w ciągu roku 12 dni urlopu w dni nieświąteczne (święta obowiązują zgodnie z wydanymi w tej mierze ustawami) bez potrącenia świadczeń. Pracownik może zażądać w czasie zimy urlopu nieprzerwanego do 6 dni, przy tym jednocześnie nie więcej niż 1 z folwarku. Wybór dni urlopu odbywa się w porozumieniu z pracodawcą, z wyjątkiem wyjazdów spowodowanych pisemnym wezwaniem związków zawodowych, w tych bowiem wypadkach pracodawca winien zgodzić się na zaproponowany dzień urlopu.

W czasie pilnych robót, jak siewy, żniwa, sianokosy i kopanie urlopy mogą być wydawane w wypadkach wyjątkowo pilnych. Wyjazdy na skutek wezwania urzędów państwowych nie są wliczane do urlopów. O ile pracodawca zgadza się na łączne 2 lub 3 dni urlopu, które obejmują jedno święto, dzień ten liczy się za dzień urlopu.

Poza tym odchodzącemu pracownikowi należy się 6 dni wolnych na wyszukanie pracy.

W razie nieudzielenia urlopu z winy pracodawcy, pracodawca winien wypłacić pracownikowi za każdy dzień po 2 zł.

§ 35.

Pracownikowi wysłanemu w drogę należy się tytułem strawnego za całą dobę 1 zł 40 gr, za obiad 70 gr, za kolację 50 gr. Dobę liczy się od 16 godzin wzwyż. Opóźnienie posiłku o 2 godziny nie pociąga za sobą opłaty strawnego.

W drodze godziny pracy nie obowiązują.

§ 36.

Pracownicy otrzymują furmanki:

a) w miarę potrzeby:

1) celem zwiezienia zboża do młyna w ładunkach wozowych oraz przywiezienia stamtąd mąki i otrąb,

2) do zwózki w dni powszednie swoich produktów rolnych, wyprodukowanych w tymże folwarku,

3) po księdza — z chrztem, ślubem i pogrzebem;

b) co kwartał:

1) jedną wspólną furmankę w dzień świąteczny, wybrany przez pracowników, nie dalej jednak niż w promieniu 10 km od miejsca zamieszkania względnie do najbliższego kościoła,

2) jedną wspólną furmankę do najbliższego miasta lub handlowego miasteczka w dniu targowym.

Fornalowi wysłanemu w drogę w interesie pracowników w dni świąteczne, czy też powszednie nie należy się żadne dodatkowe wynagrodzenie.

§ 37.

Wszyscy pracodawcy są obowiązani zawiadomić do dnia 15 marca 1940 r. odnośne Wojewódzkie Biura Funduszu Pracy o każdym wypowiedzeniu miejsca robotnikowi, jako też o każdym wolnym miejscu.

DZIAŁ II.

Warunki pracy i płacy stołowników.

§ 1.

a) Orzeczenie niniejsze obowiązuje na czas od 1 kwietnia 1939 r. do 31 marca 1940 r. Obie strony obowiązuje trzymiesięczny termin wypowiedzenia pracy. Niewypowiedzenie umowy o pracę w powyższym terminie oznacza zawarcie umowy na rok następny. Rozwiązanie stosunku służbowego w ciągu roku może nastąpić na zasadzie orzeczenia Komisji Rozjemczej lub też wyroku sądu państwowego — według kompetencji.

b) Ustalenie terminu godzenia, wymawiania i zwalniania stołowników IV grupy pozostawia się umowom indywidualnym; terminy te winny być uwidocznione w książeczce obrachunkowej i stwierdzone podpisem prawnego opiekuna.

§ 2.

Orzeczenie niniejsze dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej zaś strony — stołowników. Za

stołowników uważa się pracowników rolnych — mężczyzn, kobiety i młodocianych — zamieszkałych w majątku, otrzymujących oprócz wynagrodzenia dworskie utrzymanie i ugodzonych — z wyjątkiem stołowników IV grupy — na okres roczny, nie zaś sezonowy, względnie pozostających na służbie w danym majątku przez okres roczny.

§ 3.

Obowiązują następujące §§ działu I niniejszego orzeczenia, dotyczące ordynariuszy: 2 p. b, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 13, 14, 18, 29, 30, 31, 34, 35, 36, 37.

§ 4.

Orzeczenie niniejsze stanowi podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych. Indywidualne umowy o pracę, zawierające warunki mniej korzystne dla pracowników, niż ustalone w niniejszym orzeczeniu, są nieważne. Warunki umów indywidualnych bardziej korzystne dla pracowników, niż warunki niniejszego orzeczenia, pozostają w mocy.

§ 5.

§ 11 działu I niniejszego orzeczenia obowiązuje z tym, że na żądanie pracodawcy w razie pilnej potrzeby stołownicy obowiązani są do pracy poza okeślonym w § 10 działu I niniejszego orzeczenia, lecz za wynagrodzeniem osobnym po cenach za godzinę o 75% wyższych od wynagrodzenia normalnego w gotówce.

Za samowolne opuszczanie roboty podczas godzin pracy i spóźnianie się do niej stosowane będą potrącenia w tym samym stosunku. Do robotników, pobierających wynagrodzenie za roboty wykonane poza określonym wyżej czasem pracy, nie zaliczają się pastusi, koniuchy, stróże nocni, dozorcy oraz dziewki do oprzątania inwentarza, do doju i przy kuchni, o ile wykonywane przez nich roboty nie przekraczają zakresu ich zwykłych obowiązków.

§ 6.

Praca w dni świąteczne ustawą oznaczone może być wykonywana tylko za obopólną zgodą i za wynagrodzeniem po cenach za godzinę o 150% wyższych od wynagrodzenia normalnego w gotówce.

§ 7.

Ustala się cztery grupy stołowników:

I grupa — mężczyźni ponad lat 21 o pełnej zdolności do pracy, zdatni do wszystkich robót;

II grupa — chłopcy od lat 18 do lat 21;

III grupa — kobiety i dziewczęta ponad lat 18 oraz chłopcy od lat 16 do 18;

IV grupa — dziewczęta poniżej lat 18 i chłopcy poniżej lat 16.

§ 8.

Płace w gotówce otrzymują stołownicy miesięcznie z dołu. Wypłata winna następować nie później, niż w ciągu pierwszych siedmiu dni następnego miesiąca.

§ 9.

a) Najniższa miesięczna płaca stołowników w gotówce ustala się według poniższej tabeli:

1) w powiatach I kategorii, a mianowicie: nieświeskim, nowogródzkim z wyjątkiem gminy Dworzec, słonimskim z wyjątkiem gmin: Rohotna, Derewno, Byteń, Szydłowice, Kozłowszczyzna i Kuryłowicze, w gminie Mir powiatu stołpeckiego oraz w obrębie m. Wilna:

Grupy stołowników	Miesiące:		
	grudzień styczeń luty marzec	kwiecień maj październik listopad	czerwiec lipiec sierpień wrzesień
	Płace w złotych:		
I	15.—	18.—	30.—
II	13.—	15.—	25.—
III	12.—	13.50	20.—

2) w powiatach II kategorii, a mianowicie: lidzkim, szczuczyńskim, baranowickim, stołpeckim z wyjątkiem gminy Mir,

wołożyńskim, wileńsko - trockim, święciańskim, oszmiańskim, mołodeckim, wilejskim, postawskim, dziśnieńskim, brasławskim, w gminach: Derewno, Byteń, Szydłowice, Rohotna, Kozłowszczyzna i Kuryłowicze powiatu słonimskiego, oraz w gminie Dworzec powiatu nowogródzkiego:

Grupy stołowników	Miesiące:		
	grudzień styczeń luty marzec	kwiecień maj październik listopad	czerwiec lipiec sierpień wrzesień
	Płace w złotych:		
I	14.—	16 50	27.—
II	12.—	14.50	22.—
III	11.—	13.—	18.—

b) Określenie płacy w gotówce stołowników IV grupy, ze względu na niejednakowe kwalifikacje pracowników tej grupy, pozostawia się umowie indywidualnej, przy czym warunki tej umowy winny być obowiązkowo wpisane do książeczki obrachunkowej i stwierdzone podpisem opiekuna. Warunki umowy nie mogą przewidywać wynagrodzenia niższego niż 50% wynagrodzenia stołowników III grupy.

§ 10.

a) Stołownicy wszystkich czterech grup otrzymują oprócz płacy w gotówce wspólne mieszkanie oraz całkowite utrzymanie.

b) Mieszkanie stołowników winno być suche, widne, bielone dwa razy do roku na koszt pracodawcy, dostatecznie oświetlone i opalane w miesiącach zimowych, oddzielne dla mężczyzn, oddzielne dla kobiet. W sprawie stanu mieszkania oraz otoczenia obowiązują przepisy § 25 działu I niniejszego orzeczenia. Każdy stołownik winien otrzymać łóżko lub pryczę oraz co najmniej siennik z czystą słomą, zmienianą w razie potrzeby, nie mniej jednak jak dwa razy do roku, a także

mieć możność korzystania przynajmniej raz na miesiąc z kąpieli lub łaźni.

c) Pożywienie stołowników winno składać się co najmniej z trzech posiłków dziennie i odpowiadać pod względem ilości i jakości produktów oraz przyrządzenia wymaganiom higieny.

§ 11.

§ 28 działu I niniejszego orzeczenia obowiązuje z tym, że ma on zastosowanie jedynie do członków rodziny stołownika, zamieszkałych w majątku.

DZIAŁ III.

Warunki pracy i płacy rzemieślników.

§ 1.

Orzeczenie niniejsze obowiązuje na rok. Rok służbowy zaczyna się dnia 1 kwietnia 1939 r., a kończy się 31 marca 1940 r. Obie strony obowiązuje trzymiesięczny termin wypowiedzenia pracy, a mianowicie najpóźniej do 31 grudnia 1939 r. włącznie. Niewypowiedzenie umowy o pracę do dnia 31 grudnia 1939 r. włącznie oznacza zawarcie umowy na rok następny. Rozwiązanie stosunku służbowego w ciągu roku może nastąpić na zasadzie orzeczenia Komisji Rozjemczej lub też wyroku sądu państwowego według kompetencji.

§ 2.

Orzeczenie niniejsze dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej zaś strony rzemieślników folwarcznych: kowali, ślusarzy, mechaników, stolarzy, stelmachów, cieśli, ogrodników itp. stałych wykwalifikowanych robotników, zatrudnionych w gospodarstwach rolnych, którzy pracują wyłącznie na korzyść pracodawcy bez prawa przyjmowania robót postronnych i zatrudnieni są tylko w swoim fachu.

§ 3.

Orzeczenie niniejsze stanowi podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych.

Indywidualne umowy o pracę, zawierające warunki mniej korzystne dla pracowników, niż ustalone w niniejszym orzeczeniu, są nieważne. Warunki umów indywidualnych bardziej ko-

rzystne dla pracowników, niż warunki niniejszego orzeczenia, pozostają w mocy.

§ 4.

Obowiązują następujące §§ działu I niniejszego orzeczenia: 1, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 26; 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37.

§ 5.

a) Na żądanie pracodawcy w razie pilnej potrzeby rzemieślnicy obowiązani są do pracy poza czasem określonym w § 10 działu I niniejszego orzeczenia, lecz za osobnym wynagrodzeniem po cenach za godzinę o 50% wyższych od płacy normalnej.
b) Przepis powyższy nie dotyczy ogrodników i innych pracowników, charakter zajęcia których powoduje konieczność wykonywania pewnych czynności poza ustalonym czasem pracy.
c) Puszczanie w ruch oraz zatrzymywanie silników przez mechaników winno się odbywać poza godzinami pracy bez specjalnej dopłaty.

§ 6.

Pensja rzemieślników wynosi co najmniej dwukrotną pensję ordynariuszy (§ 15 działu I).

Płace w gotówce pobierają rzemieślnicy kwartalnie z dołu; wypłata pensji winna następować nie później niż w ciągu pierwszych 7 dni następnego kwartału.

§ 7.

Rzemieślnicy otrzymują ordynarii 13 kwintali w stosunku rocznym. Ordynarię wydaje się kwartalnie z góry w pierwszych dwóch tygodniach każdego kwartału. Zboże wydawane na ordynarię musi być zdrowe i dobrze oczyszczone, w gatunku, jaki posiada majątek.

§ 8.

§ 20 działu I niniejszego orzeczenia obowiązuje z tym, że rzemieślnik otrzymuje ogółem 44 ary ziemi, w tym 31,5 ara wy-

nawożonej ziemi pod ziemniaki, 2,5 ara wynawożonej ziemi ogrodowej pod ogrodowiznę i 10 arów ziemi pod len.

§ 9.

§ 21 działu I niniejszego orzeczenia obowiązuje z tym, iż rzemieślnik ma prawo trzymać, zależnie od osobistej umowy z pracodawcą:

a) dwie krowy lub
b) jedną krowę z dodatkiem 120 litrów mleka oraz trzy kwint. żyta w stosunku rocznym.

§ 10.

§ 25 działu I niniejszego orzeczenia obowiązuje z tym, że w mieszkaniach, posiadających więcej niż jeden piec, normy opału podnoszą się o 30%.

§ 11.

a) Wynagrodzenie rzemieślników, ustalone niniejszym orzeczeniem, nie obejmuje odszkodowania za zużycie instrumentów w wypadku, gdy pracownik został ugodzony z własnymi instrumentami.

b) Warunki wynagrodzenia ustalone w niniejszym orzeczeniu nie obowiązują w stosunku do ogrodników, ugodzonych tylko na procenty. W wypadku, gdy ogrodnicy otrzymują oprócz pensji procentowe tantiemy, tantiemy te przy ustalaniu faktycznego wynagrodzenia danego pracownika winny być wliczane do wynagrodzenia, przy czym tam, gdzie wynagrodzenie łącznie z tantiemą jest niższe od warunków niniejszego orzeczenia, winno nastąpić wyrównanie odpowiednie na korzyść pracownika.

DZIAŁ IV.

§ 1.

Orzeczenie niniejsze dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej zaś strony domowników ordynariuszy i rzemieślników objętych działami I i III niniejszego orzeczenia, o ile domownicy ci są zatrudnieni w danym majątku.

§ 2.

Orzeczenie niniejsze obowiązuje na rok służbowy od dnia 1 kwietnia 1939 r. do dnia 31 marca 1940 r.

§ 3.

Indywidualne umowy o pracę zawiera pracodawca bezpośrednio z domownikami lub też, o ile chodzi o małoletnich, z ich prawnym opiekunem.

§ 4.

Ustala się cztery grupy robotników dniówkowych:

I grupa — mężczyźni ponad lat 20 zdatni do wszelkich robót;

II grupa — kobiety ponad lat 18 i chłopcy od lat 17 do 20;

III grupa — kobiety poniżej lat 18 i chłopcy poniżej lat 17;

IV grupa — dojarki bez względu na wiek.

§ 5.

a) Płace dzienne wynoszą w złotych:

	I grupa		II grupa		III grupa	
	zima	lato	zima	lato	zima	lato
I kat. powiatów	1,00	1,65	0,80	1,35	0,55	0,90
II „ „	0,90	1,55	0,70	1,25	0,50	0,80

Podział powiatów jak w § 15 działu I.

Za miesiące letnie uważa się: maj, czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień, październik; pozostałe — za miesiące zimowe.

b) Płaca miesięczna dojarki wynosi 1,00 zł od jednej krowy. Prócz powyższego wynagrodzenia dojarki otrzymują bezpłatnie fartuch do dojenia lub cztery złote rocznie na zakup tegoż. W razie zgubienia lub zniszczenia fartucha poza pracą przy dojeniu, pracodawca ma prawo odkupić fartuch na koszt dojarki.

§ 6.

Wypłaty robotnikom dniówkowym uskuteczniać należy co miesiąc z dołu.

§ 7.

Poza tym obowiązują §§ 3, 5, 10, 13, 14, 18, 29 i 35 działu I niniejszego orzeczenia.

Wilno, dnia 10 stycznia 1939 r.

Przewodniczący Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej:

(—) *B. Leszczyński*
Przedstawiciel Ministerstwa Opieki Społecznej

Członkowie Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej:

(—) *St. Mianowski*
Przedstawiciel Ministerstwa Sprawiedliwości

(—) *K. Czerniewski*
Przedstawiciel Ministerstwa Rolnictwa i Reform Rolnych

21.

ORZECZENIE

Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, ustalające warunki pracy i płacy gajowych (straży leśnej) na obszarze województw wileńskiego i nowogródzkiego na rok służbowy 1939/40.

Na podstawie ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania Nadzwyczajnych Komisyj Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. Nr 71, poz. 686) oraz zarządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 28 grudnia 1938 r. Nadzwyczajna Komisja Rozjemcza w składzie:

Przewodniczący: *Bolesław Leszczyński,* Inspektor Pracy XII Okręgu, jako przedstawiciel Ministerstwa Opieki Społecznej,

Członkowie: *Konstanty Czerniewski,* Radca Ministerstwa Rolnictwa i Reform Rolnych, jako przedstawiciel Ministerstwa Rolnictwa i Reform Rolnych i

Stanisław Mianowski, Sędzia Sądu Okręgowego, jako przedstawiciel Ministerstwa Sprawiedliwości,

— na posiedzeniach odbytych w dniach 9 i 10 stycznia 1939 r. w Wilnie w sprawie warunków pracy i płacy gajowych w województwach wileńskim i nowogródzkim — po wysłuchaniu przedstawicieli pracodawców i pracowników

orzekła:

warunki pracy i płacy gajowych na rok służbowy 1939/40 w województwach wileńskim i nowogródzkim ustala się jak następuje:

I. Zasady ogólne.

§ 1.

Orzeczenie niniejsze dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców leśnych, z wyjątkiem lasów państwowych, posiadających obszaru leśnego nie mniej niż 150 ha, z drugiej zaś strony — stałych fizycznych pracowników leśnych zatrudnionych jako gajowi.

Stali pracownicy, zatrudnieni na obszarach leśnych poniżej 150 ha wyłącznie przy dozorowaniu lasu, winni otrzymywać wynagrodzenie nie mniejsze niż ordynariusze.

§ 2.

Orzeczenie niniejsze obowiązuje na rok. Rok służbowy pracowników objętych niniejszym orzeczeniem zaczyna się 1 kwietnia 1939 r. a kończy się 31 marca 1940 r. Obie strony obowiązuje co najmniej trzymiesięczny termin wypowiedzenia indywidualnych umów pracy.

§ 3.

Pracownikowi, któremu wymówiono pracę, pracodawca obowiązany jest wydać przy wymówieniu zaświadczenie o zwolnieniu (konotatkę). Konotatka winna zawierać imię i nazwisko pracownika, charakter jego pracy, czas i miejsce pracy, datę zwolnienia oraz podpis pracodawcy lub jego zastępcy. W konotatce nie wolno umieszczać pod rygorem jej nieważności żadnych znaków i uwag, które by mogły utrudnić robotnikowi otrzymanie innego zatrudnienia.

Niewypowiedzenie we właściwym terminie, najpóźniej do dnia 1 stycznia włącznie, umowy pracy przedłuża ją nadal.

Uchylenie się od przyjęcia wypowiedzenia umowy tejże nie przedłuża.

§ 4.

Zatargi wynikłe na tle umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a pracownikami oraz rozwiązanie stosunku służbowego w ciągu roku regulują Komisje Rozjemcze, bądź sądy państwowe — według kompetencji.

Do czasu uzyskania właściwego orzeczenia lub wyroku nie wolno: pracodawcom wstrzymywać świadczeń, pracownikom zaś przerywać pracy.

W wypadkach ciężkiego przewinienia pracodawca może wstrzymać przed orzeczeniem lub wyrokiem świadczenia, w razie jednak wygrania sporu przez pracownika, pracodawca winien wydać zaległe świadczenia z dodatkiem miesięcznym 2% od wstrzymanej należności.

Dziesięciokrotne systematyczne nieujawnienie kradzieży lasu stanowi jedno z przewinień pracownika.

W razie zalegania z wypłatą wynagrodzenia gotówkowego lub naturaliów:

a) gdy zaległość jest niezawiniona przez pracodawcę, wówczas w myśl ogólnych zasad prawa przysługują robotnikowi tytułem odszkodowania za opóźnienie odsetki ustawowe, licząc od dnia wymagalności wynagrodzenia; w myśl obecnie obowiązujących przepisów odsetki te wynoszą 8 od 100 w stosunku rocznym; w myśl art. 248 § 2 kodeksu zobowiązań odsetki te należą się bez potrzeby wykazania jakiejkolwiek szkody i bez względu na to, czy pracodawca dopuścił się winy;

b) gdy zaległość jest zawiniona przez pracodawcę, odsetki zwłoki wynosić będą półtora procent w stosunku miesięcznym.

§ 5.

Orzeczenie niniejsze stanowi dla województw wileńskiego i nowogródzkiego w myśl ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych. Indywidualne umowy pracy, zawierające warunki dla pracowników mniej korzystne niż warunki niniejszego orzeczenia, są nieważne i ulegają zastąpieniu przez warunki niniejsze.

§ 6.

Pracownik otrzymuje od pracodawcy książeczkę obrachunkową, zawierającą kontrolę wydawanych świadczeń i spis powierzonego mu inwentarza. Książeczka ta winna być podpisana przez pracodawcę lub jego zastępcę oraz przez pracownika. Poza tym pracodawca wydaje bezpłatnie gajowym jeden egzemplarz niniejszego orzeczenia na ręce wybranego przez nich przedstawiciela.

Książeczki obrachunkowe, złożone u pracodawcy, nie powinny być dłużej przetrzymywane niż 10 dni.

II. Stosunek wzajemny.

§ 7.

Pracodawców oraz ich zastępców obowiązuje grzeczne traktowanie pracownika i ścisłe przestrzeganie warunków umowy, a zwłaszcza regularne wypłacanie świadczeń i płac, przewidzianych umową.

Pracowników obowiązuje grzeczność wobec pracodawców i ich zastępców, ścisłe przestrzeganie zawartych umów, pilne i sumienne spełnianie obowiązków, a w pierwszym rzędzie wykrywanie kradzieży i meldowanie o nich swej zwierzchności, dążność do jak największej wydajności pracy i stosowanie się do wszystkich zarządzeń pracodawcy lub jego zastępcy, odnoszących się do wykonywania obowiązków służbowych oraz przestrzeganie wszystkich przepisów porządkowych w obchodzie leśnym ich pieczy powierzonym.

§ 8.

Pracownicy, objęci niniejszym orzeczeniem, nie mogą być używani przez pracodawców i ich zastępców czy też przełożonych do posług osobistych, bądź też pracy, nie mającej związku z ich obowiązkami zawodowymi, z wyjątkiem specjalnych okoliczności.

III. Warunki wynagrodzenia.

§ 9.

Gajowy otrzymuje wynagrodzenie w gotówce oraz w naturze, przy czym wynagrodzenie w naturze może być, zależnie od umowy indywidualnej, wydawane bądź w postaci roli i łąki, bądź w życie.

Najniższe wynagrodzenie gajowego w gotówce wynosi 140 zł w stosunku rocznym.

Najniższe wynagrodzenie gajowego w naturze wynosi: 4 hektary ziemi — w tym co najmniej 1/2 hektara łąki, 1/2 hektara ziemi ornej przy gajówce pod ziemniaki i ogrodowiznę i 3 hektary ziemi ornej pod pozostałe ziemiopłody — oraz pastwisko dla krów.

Jeżeli umowa indywidualna przewiduje wydawanie żyta w zamian ziemi, gajowy otrzyma w stosunku rocznym:

za 1/2 ha łąki — 5 kwintali żyta,

za 1/2 ha ziemi pod ziemniaki i ogród — 5 kwintali żyta,

za 3 ha pozostałej ziemi po 4,5 kwintala żyta od każdego niewydanego hektara.

§ 10.

Jeżeli pracodawca wymaga, aby gajowy nosił umundurowanie, obowiązany jest sprawić je na swój koszt.

O ile obszar leśny wynosi ponad 600 ha, gajowy niezależnie od wynagrodzenia, przewidzianego w paragrafie poprzednim, otrzyma:

a) na 5 lat — w miesiącu październiku płaszcz lub kożuch krótki,

b) na 2 lata — w miesiącu październiku mundur zimowy i takież spodnie i

c) na jeden rok — w miesiącu kwietniu mundur letni, spodnie oraz buty i czapkę lub kapelusz.

Uwaga: Wymienione przedmioty umundurowania po czasie, na który zostały wydane, przechodzą na własność pracownika. Przedmioty, które w myśl powyższego nie przeszły na własność pracownika, w razie opuszczenia lub utraty posady podlegają zwrotowi.

§ 11.

Gajowy otrzyma w stosunku rocznym drzewa opałowego w szczapach lub okrąglakach 24 metry sześcienne przestrzenne miękkiego lub 18 metrów sześciennych przestrzennych twardego.

Opał, o ile pracownik nie posiada konia, winien być dostarczony do miejsca zamieszkania pracownika.

Opał wydaje się co najmniej na miesiąc z góry.

§ 12.

Gajowy ma prawo na dworskiej oborze względnie w odpowiednich zabudowaniach przy gajówce trzymać dwie krowy z przychówkiem do 6 tygodni.

Gajowy ma prawo trzymać w dowolnej ilości trzodę w chlewach w granicach istniejącego pomieszczenia przy mieszkaniu służbowym.

Trzody chlewnej w lesie paść nie wolno.

§ 13.

Pracownikowi, wzywanemu do sądu w charakterze świadka w sprawach pracodawcy lub delegowanemu w interesach tegoż pracodawcy, wypłacane będzie strawne: za całą dobę 2,50 zł, za obiad 1,25 zł, za kolację 1 zł.

IV. Mieszkania.

§ 14.

Istniejące mieszkania służbowe gajowych winny być przez pracodawców doprowadzone do stanu używalności. Izby winny być wytynkowane, ze szczelnymi drzwiami i oknami na zawiasach. W oknach mają być całe szyby; w razie stłuczenia szyby obowiązany jest pracownik wstawić nową w ciągu najdalej dwóch tygodni.

Wapna do bielenia dostarcza pracodawca dwa razy do roku w ogólnej ilości 15 kg na mieszkanie.

Podłogi mają być położone, a piece doprowadzone do należytego porządku przed 1 listopada.

Mieszkania mają być ze szczelnym dachem; tam, gdzie dachy są popsute, muszą być naprawione w ciągu miesięcy letnich.

W majątkach, gdzie zacieka woda do piwnicy i mieszkań pracowników, winny być poczynione zabezpieczenia w ciągu lata od wody napływowej.

Pracodawcy i pracownicy winni dbać, aby otoczenie mieszkań było higieniczne. Obowiązuje wybrukowanie dostępu do studzien oraz zastąpienie zgniłych cembrzyn nowymi lub też zapewnienie pracownikom w inny sposób zdrowej i czystej wody do picia.

Zbiorniki na nawóz nie mogą się znajdować w bliższej odległości aniżeli 20 metrów od mieszkań służbowych. W pobliżu mieszkań mają się znajdować zasłonięte ustępy.

Pracodawcy winni dążyć do zakładania przy gajówkach ogródków owocowych, w szczególności przez dostarczanie drzewek.

§ 15.

Pracownicy obowiązani są utrzymywać mieszkania w należytym porządku; trzymanie inwentarza w mieszkaniu, chociażby najkrótszy czas, jest stanowczo wzbronione.

Bez zgody pracodawcy nie wolno przyjmować sublokatorów.

Przy wprowadzeniu się pracownik melduje pracodawcy skład swej rodziny.

§ 16.

Drobny remont mieszkania (gajówki) i budynków gospodarczych, nie wymagający sił fachowych, uskutecznia gajowy materiałami dostarczonymi przez pracodawcę.

§ 17.

Gajowi, prowadzący gospodarstwo na przydzielonych im deputatach — gruntowym i łąkowym, muszą posiadać odpowiednich rozmiarów budynki gospodarcze na pomieszczenie zbiorów, dobytku i narzędzi.

§ 18.

W nowobudujących się mieszkaniach dla gajowych winny być obowiązkowo uwzględniane co najmniej jedna izba mieszkalna, kuchnia, komora i sień.

§ 19.

Pracownicy, zajmujący mieszkania własne, otrzymują odszkodowanie za nieotrzymanie mieszkania od pracodawcy w wysokości 60 zł rocznie.

V. Urlopy.

§ 20.

Gajowy otrzymuje w ciągu roku 12 dni urlopu w dni nieświąteczne, bez potrącania świadczeń. Wybór dni urlopu odbywa się w porozumieniu z pracodawcą względnie przełożonym, z wyjątkiem wyjazdów, spowodowanych pisemnym wezwaniem związków zawodowych, w tych bowiem wypadkach

pracodawca winien jest zgodzić się na zaproponowany dzień urlopu, nie więcej jednak, jak dla 2 pracowników z nadleśnictwa.

Pracownik na czas uzyskanego w myśl powyższego urlopu winien na żądanie pracodawcy lub przełożonego dać pewnego zastępcę, którego opłaca pracodawca według cen miejscowych, nie mniej jednak niż 2 zł dziennie.

VI. Ubezpieczenie i nauka dzieci.

§ 21.

Gajowi oraz członkowie ich rodzin korzystają z pomocy leczniczej na zasadach, wymienionych w rozporządzeniu Ministra Opieki Społecznej z dnia 24 października 1933 r. wydanym w porozumieniu z Ministrem Rolnictwa i Reform Rolnych o pomocy leczniczej dla pracowników rolnych (Dz. U. R. P. Nr 87, poz. 673).

§ 22.

Pracodawcom nie wolno przy końcu roku służbowego zwolnić gajowego li tylko z tytułu jego starości; mogą go jednak skutkiem starczej niezdolności do pracy przenieść, do czasu ustawowego rozwiązania tej sprawy — na emeryturę, która winna zapewnić emerytowanemu mieszkanie i połowę świadczeń gajowego.

Przepis ten dotyczy pracowników, którzy przepracowali na dobro pracodawcy lub danego gospodarstwa leśnego 25 lat i jeżeli ukończyli 55 lat lub też utracili co najmniej 50% zdolności do pracy.

Gajowy przeniesiony na emeryturę obowiązany jest zwolnić gajówkę, w zamian zaś otrzymuje od pracodawcy mieszkanie lub równoważnik w gotówce w wysokości 60 zł rocznie.

§ 23.

Na wypadek śmierci pracownika pozostała po nim rodzina otrzymuje na koszty pogrzebu 30 złotych i trumnę, zrobioną na miejscu, lub w razie odmowy przyjęcia trumny — równoważnik w gotówce w wysokości 15 zł.

§ 24.

Na wypadek śmierci żony pracownika otrzymuje on na koszty pogrzebu 25 złotych, na wypadek śmierci dziecka — 15 złotych.

We wszystkich wypadkach powyższych otrzymuje on również trumnę, zrobioną na miejscu, lub w razie odmowy przyjęcia trumny — równoważnik w gotówce w wysokości 15 zł.

§ 25.

Do czasu wprowadzenia ubezpieczeń pogrzebowych na wypadek śmierci gajowego żona lub dzieci zmarłego mają otrzymać przez pół roku połowę świadczeń w naturze i gotówce, przewidzianych dla gajowego w niniejszym orzeczeniu.

W razie niedawania przez pracodawcę powyższych świadczeń w naturze w całości lub częściowo, pracodawca winien wydać jednorazowo lub w dwóch ratach kwartalnych ekwiwalent gotówkowy według cen miejscowych:

za ordynarię równoważnik	400 kg żyta,
za utrzymanie krów	375 kg żyta,
za kartofle	225 kg żyta,
za opał	150 kg żyta.

W tym wypadku rodzina zmarłego pracownika ma prawo mieszkać w gajówce przez czas jednego miesiąca od dnia śmierci pracownika.

§ 26.

Pracodawcy opłacają początkową naukę dzieci gajowych tam, gdzie wymaga to osobnych opłat lub dopłat.

§ 27.

Nowy gajowy, obejmujący posadę po zmarłym, bądź ustępującym w ciągu roku winien ułożyć się polubownie z rodziną zmarłego co do wszelkich sprzętów i zasiewów.

Jeżeli do zgody nie dojdą, pracodawca reguluje tę sprawę w następujący sposób:

nowy pracownik obowiązany jest zwrócić ustępującemu lub rodzinie zmarłego pracownika, jeżeli nie zebrali jeszcze plonów, koszty zasiewów i uprawy oraz w stosunku do każdego przepracowanego miesiąca 1/12 część zboża, kartofli i siana, przewidzianych przy wynagrodzeniu w naturze;

jeżeli zmarły lub ustępujący pracownik zebrał plony, winien z zebranych plonów wydać nowemu pracownikowi 1/12 część zboża, kartofli i siana, przewidzianych przy wynagrodze-

niu w naturze, za każdy nieprzepracowany miesiąc do końca roku służbowego.

Pracownik ustępujący z końcem roku służbowego otrzymuje od nowego pracownika wartość zasiewu i uprawy.

We wszystkich powyższych wypadkach odszkodowania zamiast w naturze mogą być regulowane w całości lub częściowo gotówką według cen miejscowych.

Wilno, dnia 10 stycznia 1939 r.

Przewodniczący Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej:

(—) B. Leszczyński
Przedstawiciel Ministerstwa Opieki Społecznej

Członkowie Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej:

(—) S. Mianowski
Przedstawiciel Ministerstwa Sprawiedliwości

(—) K. Czerniewski
Przedstawiciel Ministerstwa Rolnictwa i Reform Rolnych

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM MINISTERSTWA OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA UL. DŁUGA 38/40.

Drukarnia Państwowa Nr 104767. 1.II.1939. 1000.

Prenumerata roczna 20 zł. **Cena niniejszego numeru 75 gr.**